**Использование инновационных технологий в работе педагогическими с кадрами**

**Хальзова Н.В. Костинюк О.А.**

**Использование инновационных технологий в работе с педагогическими с кадрами**

**«Кто не применяет новых средств,   
 должен ждать новых бед»**

**философ Френсис Бэкон**

Одним из методов сопровождения деловой карьеры каждого руководителя, педагога образовательного учреждения становятся инновационные процессы, позволяющие непрерывно профессионально саморазвиваться, реализовывать свой творческий потенциал.

Желание быть на шаг впереди, всегда находиться в постоянном творческом поиске, прогнозировать образовательные потребности общества, осваивать новые педагогические технологии - всё это условия поступательного развития образования, в основе которого, безусловно, лежит инновационный процесс. Пренебрежение инновациями заводит образование в тупик неразрешенных проблем или в скучное функционирование. Без инновационной работы сегодня нет развития образования, нет современного его качества.

Понятие «инновационная культура» - это сформированная готовность педагога поддержать предстоящие изменения, высокая внутренняя убежденность, способность к целенаправленному поиску и получению новых знаний, персональная ответственность, способствующая развитию профессиональных качеств и навыков.

**Цель инновационных технологий**есть формирование активной, творческой личности будущего специалиста, способного самостоятельно строить и корректировать свою учебно-познавательную деятельность.

 Чтобы узнать готовность педагогов нашего ОДО к инновациямбыл проведен сбор и анализ качественного состава педагогов. С целью обучения педагогов умению фиксировать состояние своего личностного роста мы исследовали воспитателей по алгоритму проектирования компетентностной модели педагога А.А. Чеменевой, А.В. Вербовской, Р. В. Поповой.

1. Группа новаторов. Педагоги с ярко выраженным новаторским духом, которые всегда первыми воспринимают новое, знакомятся с ним и считают, что новое хорошо уже потому, что оно новое. Эти педагоги обладают способностями к решению нестандартных задач, они не только воспринимают новшества, осваивают их, но и сами активно создают и разрабатывают педагогические инновации.

2. Группа передовиков — это те, кто первыми осуществляют практическую, экспериментальную проверку той или иной инновации в своем коллективе. Они первыми подхватывают появившиеся в округе, районе инновации.

3. Группа «Золотая середина» («умеренные»). Освоение новшеств осуществляют умеренно, не спешат, но в то же время не хотят быть среди последних. Они включаются в инновационную деятельность, когда новое будет воспринято большинством коллег.

4. Группа «Предпоследние». Эта категория педагогов воспринимает новое только после того, как сформируется общее положительное мнение к нему.

5. Группа «Последние». В нее входят педагоги, сильно связанные с традициями; со старым, консервативным мышлением и отношением к деятельности.

Далее уровень методической подготовки педагога, его способность к профессиональному совершенствованию изучались методам  **анкетирования «**Диагностическая карта возможностей и затруднений педагога»**Анкетирование позволило** определить методические проблемы, затруднения, которые возникают у воспитателей в процессе работы.

Управлять инновационной деятельностью ОДО – значит познавать и выявлять закономерности, прогрессивные тенденции в инновационном образовательном процессе, направлять (планировать, организовывать) данный процесс в соответствии с этими тенденциями, с учетом объективных возможностей педагогов.

**Основные этапы внедрения инноваций:**

1.Поиск новых идей

2. Формирование нововведения

3. Реализация нововведения

4. Закрепление новшества

Далееповышение мастерства педагогов, пополнение их теоретических и практических знаний осуществлялось с помощью разнообразных форм методической работы, а именно с использованием интерактивных форм и методов.

**Актуальность интерактивной работы с кадрами:**

- повышение профессиональной компетентности;

-развитие творческой инициативы.

**Ценность** такого подхода в том, что он обеспечивает обратную связь, откровенный обмен мнениями, формирует положительные отношения между сотрудниками.

**Стержнем** данных форм работы с кадрами являются коллективные обсуждения, рассуждения, аргументация выводов, соревнования умов и талантов.

**Значение** интерактивных методов - достижение таких важнейших **целей**, как:

1. Стимулирование интереса и мотивации к самообразованию;

2. Повышение уровня активности и самостоятельности;

3. Развитие навыков анализа и рефлексии своей деятельности;

4. Развитие стремления к сотрудничеству, эмпатии.

**В ЧЕМ ПРЕИМУЩЕСТВА ЭТОЙ РАБОТЫ?**

**Во-первых** - значительно повышается мотивация профессиональной деятельности педагогов, их социальной и познавательной активности.

**Во-вторых** - реализуются те стороны человека, которые в повседневной, жизни, не находят применения, развития.

**В третьих** - приобретается опыт коллективной деятельности, взаимного уважения, поддержки, сотрудничества, без которого невозможен труд в современном обществе.

Работа строилась от простого к сложному, логически обоснованно, интерактивные формы соответствовали содержанию.

Основной направленностью интерактивных форм является активизация педагогов, развития их креативного мышления, нестандартный выход из проблемной ситуации.

- **«Внедрение проектных моделей»** Одной из таких эффективных форм является внедрение в повседневную практику проектных моделей: «Банк идей» нацелен на формирование накопительного центра педагогических, творческих идей, их обработки и применение в практике педагогов;

- **«Педагогическое портфолио»**, направленное на систематизацию достигнутых результатов и распространение педагогического опыта в социуме, а также повышение имиджа ОДО.

Современное дошкольное образование не может обойтись без профессионального менеджмента и новых технологий развития персонала. Одно из таких направлений — **коучинг**. В деятельностинашего ОДО данная идея используется в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий молодых воспитателей, консультаций наставников. Одной из важных целей коучинга является разработка эффективной стратегии на будущее. То есть, сессия не предполагает только решение проблемы, выработанная стратегия должна обеспечить предупреждение и моментальное решение подобных проблем по мере их возникновения. Применительно к педагогической деятельности это даёт очень хорошие результаты: в реальном времени разрабатываются действенные педагогические стратегии, придумываются новые методы для быстрого решения тех или иных проблем в процессе обучения и воспитания. Преимуществом коучинг- сессий является гибкость этой организационной формы.

**Квик - настройка**

Для начала давайте определим, что же означает термин Квик-настройка?

В переводе с английского языка quick –означает «быстрый».Квик-настройка – быстрая психологическая индивидуальная настройка педагога на

успешную работу.Квик-настройка работы с педколлективомпредполагает активность со стороны всехучастников.

**Кейс-метод** (casemethod, case-study) – это метод анализа практической ситуации, реальной игипотетической. Суть **кейс**-**метода** заключается в

том, чтобы стимулировать познавательную активность участников через практическуюдеятельность и диалог с помощьюсмоделированной ситуации.Суть кейс-метода заключается в том, что педагогам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом акцент делается не на получение готовых ответов, а на их выработку, на сотворчество всех участников группы.

**Такая технология как «Мастер - класс»,** с защитой своего наработанного творческого материала по теме самообразования, проведением самоанализа и обозначением перспективы работы, пропагандирует лучший опыт педагогов ДОУ, его распространение является сильным стимулом для дальнейшего творческого роста педагога.Педагоги нашего ОДО**распространяли опыт работы** вПриднестровском ГосударственномУниверситеим. Т.Г.Шевченко участвовали внаучно−практической конференции «Физическая культура в образовательных учреждениях ПМР: опыт, проблемы, перспективы» с темами:

- «Работа с родителями в рамках дополнительного образования»

- «Педагогический мониторинг достижения детьми планируемых результатов освоения дополнительной программы «СА-ФИ-ДАНСЕ»

В настоящее время **деловые игры и диспуты** нашли широкое применение в методической работе, в курсовой системе повышения квалификации, в тех формах работы с кадрами, где цель не может быть достигнута более простыми, привычными способами. Применение деловых игр имеет положительное значение. Положительно то, что деловая игра является сильным инструментом формирования личности профессионала, она помогает наиболее активизировать участников для достижения цели.

Деловая игра — это метод имитации (подражания, изображения, отражения) принятия управленческих решений в различных ситуациях, путем игры по заданным или вырабатываемым самими участниками игры правилам. Нередко деловые игры называют имитационными управленческими играми.

Деловая игра повышает интерес, вызывает высокую активность, совершенствует умение в разрешении реальных педагогических проблем.

В целом игры, с их многосторонним анализом конкретных ситуаций, позволяют связывать теорию с практическим опытом.

Сущность деловых игр в том, что они имеют 2 черты: учение и труд. При этом обучение и труд приобретают совместный, коллективный характер и способствуют формированию профессионального творческого мышления.

Подготовить и провести деловую игру — процесс творческий и к нему привлекаются педагоги с большим опытом работы. Часто в работе  нашего ОДО применяются объединения педагогов с опытом работы и тех у кого стаж работы еще не велик. Это позволяет молодому педагогу быть не просто наблюдателем, а принимать активное участие в работе. Зачастую, взяв модель уже разработанной деловой игры, можно изменить отдельные ее элементы или полностью подменить содержание без изменения модели.

Использование педагогами ОДО информационно-коммуникационных технологий в виде компьютерных презентаций — эффективный метод представления и изучения материала.  При представлении материала в графиках, картинках, таблицах, виртуальных моделях включаются механизмы не только звуковой, но и зрительной и ассоциативной памяти, что очень важно для работы с педагогическим коллективом.

**Дистанционная работа с кадрами**

Еще совсем недавно о дистанционном работе с кадрами можно было услышать, как об инновационной форме образовательного процесса, но уже сегодня применение в сфере образования дистанционных технологий обучения ни у кого не вызывает удивления. В условиях эпидемиологической ситуации, сложившейся в стране и режима повышенной готовности, образовательный процесс был переведен в дистанционный формат с использованием мультимедийных технологий. Сегодня не осталось тех людей, кого бы ни коснулись изменения. Образование вышло на новый формат взаимодействия всех членов этого процесса. Перестраиваться пришлось и дошкольной системе образования.

При дистанционном формате работы нашим ОДО используется модель гипермедиа, которая предусматривает использование информационных технологий при доминирующей роли компьютерных телекоммуникаций – *электронная* почта а так же данная модель включает использование комплекса таких средств как видео, аудиографику.

У каждого педагога есть электронная почта.Поэтому чтобы реализовать годовые задачи плана работы ОДО передаем материал по электронной почте.

Также создана группа для педагогов в вайбере.

**В дистанционном формате работы были организованы:**

-международные конкурсы и викторины совместно с детьми ОДО

-проекты с детьми и родителями

-съемка видеороликов приуроченных к датам: день Победы, Мэрцишор

-совместная деятельность с ОДО города:

\* проведение в дистанционном формате методического объединения на базе нашего ОДО по теме:

«Преемственность детского сада и школы по физической культуре как основа сотрудничества в сохранении и укреплении здоровья детей в условиях

реализации освоения ГОС»

\* педагоги поделились опытом работы дистанционно на Методических объединениях в муниципальных образовательных учреждениях города.

-

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Тип, тематика мероприятия,**  **его уровень (международный, республиканский, муниципальный, институциональный)** | **Место, дата проведения**  **(число, месяц)** | **Форма участия (пленарное/секционное выступление, стендовый доклад, участие в дискуссии), тема выступления** |
| Школа совершенствования управленческого мастерства для заместителей заведующих по образоваельной деятельности  «Организация планирования и документационное обеспечение управленческой деятельности заместителя заведующего образовательной деятельности ОДО»  (Муниципальный уровеньг.Бендеры ПМР) | МОУ «Бендерский  детский сад № 17  20.02.2020г | Сообщение из опыта работы  «Система методической работы по повышению уровня профессиональных компетенций педагогов ОДО в соответствии с требованиями Единого Квалификационного Справочника». |
| Школа совершенствования управленческого мастерства.  «Организация планирования и документационное обеспечение управленческой деятельности заместителя заведующего образовательной деятельности ОДО»  (Муниципальный уровеньг.Бендеры ПМР) | МОУ «Бендерский  детский сад № 28  25.11.2020г | Сообщение из опыта работы *«*Модель эффективного планирования на месяц заместителя заведующего образовательной деятельностью» |
| Семинар «Проблеме де предаре/ынвэцаре а лимбиймолдовенештьынкондициилеактуале»  (Республиканский уровеньг.Тирасполь ПМР) | Институт Развития Образования и Повышения Квалификации  Кафедра дошкольного и начального образования  12.03. 2020г | Практическое занятие (2 часа)  «Елабораряпрограмей де лукруынконформитате ку черинцелеСтандартулуйедукационал ал ынвэцэмынтулуйпрешколар ши де базэынРепубликаМолдовеняскэНистрянэ» |
| Методическое объединение «Нравственно-патриотическое воспитание дошкольников посредством физкультуры»  (Муниципальный уровень г.Бендеры ПМР) | МОУ «Бендерский  детский сад № 14  16.02.2021г | Сообщение из опыта работы «Формирование патриотических чувств у детей дошкольного возраста в процессе проведения народных подвижных игр» |
| Методическое объединение «Развитие детей дошкольного возраста в условиях предметно-пространственной среды ОДО»  (Муниципальный уровень г.Бендеры ПМР) | МОУ «Бендерский  детский сад № 14  11.03.2021г | Сообщение из опыта работы  «Коррекционный уголок в работе с детьми с нарушениями зрения как часть предметно-пространственной среды ОДО» |
| Методическое объединение «Реализация принципа индивидуализации при организации НОД»  (Муниципальный уровень г.Бендеры ПМР) | МОУ «Бендерский  детский сад № 1»  11.03.2021г | Сообщение из опыта работы,  «Реализация метода гибкости при организации НОД по рисованию в спец. группе для детей с нарушением зрения »  Видео НОД по рисованию тема: «Зима» |
| Семинар – практикум  «Организационно- управленческие аспекты работы руководителей ОДО по развитию управления успешной социализации детей дошкольного возраста»  (Муниципальный уровень г.Бендеры ПМР) | МОУ «Бендерский  детский сад № 2 25.03.2021 | «Организационно - управленческие аспекты работы руководителей ОДО по развитию управления успешной социализации детей дошкольного возраста» |

-обеспечение непрерывного повышения квалификации педагогов проходит дистанционно.

* За 2020-2021год курсы повышения квалификации прошли пять педагогов
* В 2021 году ОДО прошло аттестацию.

**Затруднения при дистанционной работе**

Не все педагоги имеют одинаковый уровеньинформационно-  
 коммуникационной компетентности

Анализ деятельности педагогов в инновационном режиме показал, что педагоги положительно воспринимают инновационные преобразования, имеют творческий потенциал, способны совершенствовать опыт работы на основе проектирования стратегии своего профессионального роста.

**Положительными итогами работы педагогов в направлении инновационная педагогическая деятельность можно считать:**

* педагоги владеют ИКТ и активно используют в работе.
* качественно организованная система повышения квалификации работников позволила значительно увеличить заинтересованность педагогов в овладении инновациями и повысить профессиональную компетентность.
* педагоги активно транслируют опыт инновационной деятельности на муниципальном, республиканском уровнях.
* педагоги дошкольного учреждения активно работают в дистанционном режиме и имеют возможность представить опыт инновационной деятельности.